

Н.Р. Кельчевская, начальник Планово-финансового управления, Уральский государственный технический университет

ОПЫТ СОЗДАНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДИКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ С ПОМОЩЬЮ ОПТИМИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ВУЗЕ

В следствие перехода экономики страны к рынку перед системой образования возникли новые задачи. Особенно остро ощущаются финансовые проблемы, которые заставляют принимать решительные меры по корректировке расходов и изменение в методах управления.

В связи с этим, необходимо создание в вузах эффективной системы оплаты труда, которая позволила бы, во-первых, более рационально использовать и без того недостаточные и ограниченные средства из Федерального бюджета, во-вторых, оптимально распределять средства между подразделениями университета, в-третьих, привлекать на оплату труда сотрудников дополнительные источники финансирования. В условиях дефицита средств, направляемых на оплату труда многие вузы неэффективно используют даже эти ограниченные ресурсы, опираясь на предшествующую практику.

В УГТУ разработана методика расчета фонда заработной платы по видам персонала, которая позволяет оптимально распределять средства на оплату труда.

Основная идея методики заключается в следующем:

Рассчитывается месячный фонд оплаты труда без надбавок профессорско-преподавательского состава (ППС) по формуле:

$$фппс = Ч \cdot Д,$$

где фппс — месячный фонд оплаты труда ППС без надбавок;

Ч — расчетная численность ППС от контингента обучающихся;

Д — средняя ставка ППС, которая рассчитывается по формуле:

$$Д = (Д13 + Д14 + Д15 + Д16 + Д17) / n,$$

где Д13, Д14, Д15, Д16, Д17 — должностные оклады ППС, определенные по единой тарифной сетке для бюджетных учреждений Российской Федерации, руб.;

n — количество используемых должностных окладов

Рассчитывается фонд оплаты труда необходимый для выплаты надбавок, установленных законодательством Российской Федерации преподавателям высших учебных заведений:

Надбавки за занимаемую должность рассчитываются следующим образом:

— профессора 17 и 16 разряда в размере 60% от должностного оклада;

— доцента 15 и 14 разряда в размере 40% от должностного оклада.

Количество штатных единиц профессоров и доцентов берется из действующего штатного расписания университета. Например:

17 разряда — ... к-во единиц

16 разряда — ... к-во единиц

15 разряда — ... к-во единиц

14 разряда — ... к-во единиц

Месячный фонд оплаты труда для выплаты надбавок за занимаемую должность определяется по формуле:

$$МФНД = (N \cdot Д17 + N \cdot Д16) \cdot 0.6 + (N \cdot Д15 + N \cdot Д14) \cdot 0.4,$$

где МФНД — месячный фонд оплаты труда для выплаты надбавок за занимаемую должность; N — количество штатных единиц соответствующего разряда.

Надбавки за ученую степень устанавливаются в законодательном порядке:

- ♦ пятикратном минимальном размере оплаты труда, установленного Федеральным законом, за ученую степень доктор наук;

- ♦ трехкратном минимальном размере оплаты труда, установленного Федеральным законом, за ученую степень кандидат наук.

Необходимый месячный фонд оплаты труда для выплаты надбавок за ученую степень:

$$МФНС = 5 \cdot МРОТ \cdot (N1) + 3 \cdot МРОТ \cdot (N2),$$

где МФНС — месячный фонд оплаты труда для выплаты надбавок за ученую степень;

МРОТ — минимальный размер оплаты труда;
Н1 — количество штатных единиц профессоров 17 и 16 разрядов;
Н2 — количество штатных единиц доцентов 15 и 14 разрядов

Таким образом, месячный фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава составляет:

$$\text{Фппс} = \text{фппс} + \text{МФНД} + \text{МФНС},$$

где **фппс** — месячный фонд оплаты труда ППС с надбавками.

Кроме того, почасовая оплата труда (**П**) — 10% от месячного фонда оплаты труда без надбавок профессорско-преподавательского состава

Для расчета фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (УВП) используем коэффициенты, которые получены экспертным путем, по результатам анализа технической оснащенности кафедр и их методической активности:

Кт = 1.25 — коэффициент технической оснащенности;

Км = 1.10 — коэффициент методической активности;

Кв = 1.08 — коэффициент за работу во вредных условиях труда.

По рекомендации Министерства общего и профессионального образования месячный фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (УВП) без надбавок, в целом по университету, не должен превышать 55% от месячного фонда оплаты труда без надбавок профессорско-преподавательского состава (ППС).

Но с учетом дефицита средств и значения преподавательского труда, наиболее рационально в условиях дефицита бюджетных средств установить месячный фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала без надбавок не более 40% от тарифа ППС.

Таким образом, месячный фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Фувп} = 0.4 \text{ фппс} \cdot \text{Кт} \cdot \text{Км} \cdot \text{Кв},$$

где **Фувп** — месячный фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.

Для расчета месячного фонда оплаты труда обслуживающего персонала аналитическим путем получены следующие коэффициенты:

Кз = 1.5 — коэффициент технической оснащенности зданий;

Кс = 1.1 — коэффициент сложности здания;

р = 0.9 руб. — стоимость обслуживания 1 кв.м

(взята по рекомендации Министерства общего и профессионального образования).

Таким образом, месячный фонд оплаты труда обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Фоп} = S \cdot p \cdot \text{Кз} \cdot \text{Кс},$$

где **Фоп** — месячный фонд оплаты труда обслуживающего персонала;

S — общая площадь УГТУ.

Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала в проценте от сумм фондов оплаты труда профессорско-преподавательского, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала может колебаться от 7% до 10%. Так как УГТУ достаточно большой вуз по численности обучающихся и работающих, то принято 10% и рассчитан фонд оплаты труда административно-управленческого персонала по следующей формуле:

$$\text{Фауп} = 0.1 (\text{фппс} + \text{Фувп} + \text{Фоп}),$$

где **Фауп** — месячный фонд оплаты труда административно-управленческого персонала.

Итак, месячный фонд оплаты труда Уральского государственного технического университета с учетом районного коэффициента по предложенной методике равен:

$$\text{Фугту} = 1.15 (\text{Фппс} + \text{Фувп} + \text{Фоп} + \text{Фауп} + \text{П})$$

Эта методика легла в основу разработанного Положения «Об оплате труда работников университета», которое регламентирует порядок распределения фонда заработной платы при бюджетном и внебюджетном финансировании, условия установления различных надбавок и доплат, взаимодействия различных структурных подразделений университета.

При бюджетном финансировании штатные расписания по всем видам персонала на основании расчета фонда оплаты труда подготавливаются Планово-финансовым управлением университета, согласовываются с руководителем соответствующего подразделения, визируются проректором по подчиненности и утверждаются ректором. После утверждения штатного расписания оно имеет силу приказа.

В пределах утвержденного штатного расписания руководитель подразделения вправе устанавливать надбавки и доплаты к должностным окладам сотрудников в зависимости от объема и качества дополнительно выполняемой ими работы:

Заработная плата работников всех категорий

максимальными размерами не ограничивается и состоит из:

** должностного оклада:*

Должностной оклад является государственной гарантией минимального уровня оплаты труда. Он определяется по единой тарифной сетке для бюджетных учреждений РФ в соответствии с установленным работнику тарифным квалификационным размером.

Должностной оклад (ставка) выплачивается сотруднику университета за выполнение им функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором (контрактом) и должностной инструкцией;

** доплат:*

а) за увеличение объема работ, которые устанавливаются работникам, временно заменяющим отсутствующих сотрудников, распоряжением по университету в соответствии с установленной формой.

б) за совмещение профессий, которые устанавливаются из имеющихся на кафедре (в подразделении) вакантных ставок распоряжением по университету в соответствии с установленной формой.

Доплата устанавливается за выполнение таких видов работ, условия которых отклоняются от нормальных функциональных обязанностей, как например: совмещение профессий, работа в сверхурочное время, в ночное время, в праздничные дни и др. Размеры доплат и условия их выплаты устанавливаются университетом самостоятельно, но при этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательством;

** надбавок, установленных в законодательном порядке:*

а) за работу во вредных условиях труда (от 6 до 24% от установленного должностного оклада), которые устанавливаются ежегодно на основании мотивированного представления заведующего кафедрой (руководителя подразделения) в Отдел безопасности труда и промышленной экологии университета, который в установленном порядке готовит проект приказа на установление надбавок и после его подписания ректором университета представляет в бухгалтерию для производства соответствующих начислений и выплат за работу во вредных условиях труда. Приказ действует в течение календарного года, после чего подлежит пересмотру.

б) за секретность (от 10 до 35% от установленного должностного оклада), которые устанавливаются лицам, выполняющим работы с мате-

риалами и документами, имеющими грифы секретности и включенными в соответствующие перечни.

в) 40% от установленного оклада за занимаемую должность доцента;

г) 60% от установленного оклада за занимаемую должность профессора;

д) трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, за ученую степень кандидата наук;

е) пятикратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, за ученую степень доктора наук;

ж) двадцатикратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, за звание действительного члена Российской академии наук;

з) десятикратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, за звание члена-корреспондента Российской академии наук;

и) четырнадцатикратного и семикратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, за звание действительного члена и члена корреспондента Российской академии образования, Российской академии архитектуры и строительных наук соответственно.

Надбавки за ученую степень, занимаемую должность устанавливаются при приеме на работу на основании заключаемого трудового договора (контракта).

к) 25% от установленного должностного оклада за заведование кафедрой;

л) 35% от установленного должностного оклада за выполнение обязанностей декана факультета;

м) 25–30% от установленного должностного оклада за выполнение обязанностей заместителя декана.

Надбавки за заведование кафедрой, выполнение обязанности декана устанавливаются приказом ректора университета после избрания на соответствующие должности и заключения контракта. Надбавки заместителям декана устанавливаются по представлению декана факультета приказом ректора университета.

н) установление доплат по пунктам «д» и «е» производится по должностям, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями.

** надбавок стимулирующего характера, установленных на основании Постановления*

Правительства РФ от 14.10.92 г. № 785 п.5 (с учетом разъяснений Министерства труда РФ № 4 от 04.03.95 г.) «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании».

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на основании мотивированного представления руководителя подразделения, который готовит проект приказа и утверждает его у ректора.

* *районного коэффициента (в размере 15%);*
* *других выплат стимулирующего характера, установленных приказами по университету, а именно:*

а) поощрение по итогам рейтинга факультетов за высокие показатели в деле подготовки инженерных и научно-педагогических кадров, развитии материально-технической базы факультетов и кафедр;

б) поощрение сотрудников университета по итогам проводимых в университете конкурсов, в связи с юбилейными датами или при увольнении, в связи с выходом на пенсию (на основании коллективного договора);

Надбавки и доплаты к должностным окладам сотрудников УГТУ устанавливаются с целью обеспечения наиболее полного соответствия заработной платы количеству и качеству их труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Установление надбавок и доплат осуществляется на конкретный срок в пределах средств, выделенных государственным бюджетом.

По подразделениям университета, работники которых имеют низкие тарифно-квалификационные разряды ЕТС (уборщики помещений, дворники, сантехники, электрики, водители, охранники, маляры, столяры, плотники), в основной фонд оплаты труда вводятся дополнительные средства для формирования дополнительного фонда оплаты труда, направляемого на установление надбавок стимулирующего характера из бюджетных средств за:

- ♦ уборку площадей большой проходимости;
- ♦ уборку лекционных помещений большой площади;
- ♦ экономию материалов;
- ♦ безаварийную работу;
- ♦ выполнение важных производственных заданий.

Это позволяет достичь полного соответствия заработной платы работников универси-

тета количеству и качеству их труда и значительно совершенствует процесс управления персоналом.

Бюджетные средства, выделяемые на заработную плату, могут также расходоваться на оплату труда по гражданско-правовым договорам.

При внебюджетном финансировании порядок формирования и расходования фонда оплаты труда меняется.

Источниками образования внебюджетного фонда могут быть:

— средства поступающие за подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов;

— средства от сдачи в аренду основных фондов и земельных участков;

— выручка от реализации собственного оборудования и имущества, учебно — методической и научной продукции;

— средства от оказания дополнительных образовательных и посреднических услуг;

— средства от оказания платных услуг населению;

— спонсорская помощь;

— добровольные взносы юридических и физических лиц.

Факультеты, кафедры, подразделения и службы университета могут иметь свой лицевой счет, который открывается в установленном порядке.

Все внебюджетные средства поступают на расчетный счет университета и распределяются по лицевым счетам кафедр и подразделений в следующем порядке:

1. Средства, поступившие за платные образовательные услуги:

30% в централизованный фонд университета;

70% факультету и кафедре.

2. Средства от реализации оборудования, имущества, учебно-методической и научной продукции:

50% в централизованный фонд университета;

50% подразделению, обеспечившему получение средств.

3. Средства от аренды:

70 % в централизованный фонд университета;

30 % подразделению, площади которого сданы в аренду;

По согласованию с ректором возможно перераспределение средств.

4. Средства от оказания платных услуг населению:

40 % в централизованный фонд университета;

60 % подразделению.

5. Спонсорская помощь и добровольные взносы юридических и физических лиц по согласованию с ректором до 100% в соответствии с назначением платежа.

Внебюджетные средства на основании смет могут расходоваться на:

- оплату труда сотрудников;
- капитальный и текущий ремонт зданий, сооружений и оборудования;
- оплату коммунальных и текущих расходов;
- материально-техническое обеспечение кафедр;
- социальные нужды;
- командировочные расходы;
- представительские расходы;
- оплату расходов по повышению квалификации работников;
- издательскую деятельность.

С учетом финансового состояния университета на Ученом совете ежегодно определяются основные направления расходования внебюджетных средств из централизованного фонда университета и с лицевых счетов подразделений, которые утверждаются приказом ректора.

В пределах средств, выделенных для оплаты труда, на основании утвержденной проректором по подчиненности сметы, руководитель подразделения самостоятельно определяет форму и размер оплаты труда с учетом начислений на фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда при внебюджетном финансировании может быть направлен:

— на выплату должностных окладов для сотрудников подразделений, полностью находящихся на внебюджетном финансировании, которые создаются в университете по решению Ученого совета;

— на оплату дополнительной работы, не входящей в круг прямых обязанностей сотрудника данного подразделения;

— на оплату труда внештатных сотрудников (в том числе студентов);

— на установление надбавок стимулирующего характера.

Выплаты такого характера оформляются в установленном в университете порядке.

На все выплаты, осуществляемые в виде заработной платы, производятся обязательные начисления в размерах, определенных законодательством РФ. Для покрытия расходов УГТУ, связанных с выплатами, исчисленными из средней заработной платы (основных и дополнительных отпусков), обязательные начисления увеличиваются на 5%.

Кроме оптимизации распределения средств внутри университета данная методика включает механизм ответственности структурных подразделений за выделенное им бюджетное финансирование, что выгодно отличает ее от известных и продвигает университет в направлении эффективного использования ограниченных финансовых ресурсов в сфере образования.